

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Diajukan Oleh:

Stefani Binilang Lala

NPM: 15 03 22044

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Stefani Binilang Lala

NPM: 15 03 22044

telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Desember 2020

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Stefani Binilang Lala

NPM: 15 03 22044

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal ...13...November...2020.....

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar

Sarjana Manajemen (S1)

Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji



Th. Agung M. Harsiwi, S.E., M.Si.

ACC Revisi Skripsi

05/01/2021



Drs.D.Koeshartono,MM.

.....

ACC Revisi 11/1/2021



**Debora Wintriarsi H.,
SE., MM., MSc.**

.....



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 046/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 13 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |
| 3. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Stefani Binilang Lala
NPM : 150322044

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Stefani Binilang Lala telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
IPRAT (DAN) TITIKMORABA

HALAMAN PERNYATAAN

Sehubungan dengan peraturan-peraturan yang berlaku saat ini, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Stefani Binilang Lala

Nomor Mahasiswa : 15 03 22044

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) KABUPATEN
KEPULAUAN TALAUD

Menyatakan bahwa penelitian ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut/catatan kaki/daftar pustaka.

Peneliti bersedia menerima sanksi akademik dan sanksi hukum atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil duplikasi atau plagiasi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

Yogyakarta, Desember 2020

Stefani Binilang Lala

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD” menjadi syarat terakhir untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu pada Program Manajemen Program Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan berupa ide, gagasan, materi, maupun dukungan moral sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan berkat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan baik.
2. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak ide dan pengarahan serta wawasan yang berguna selama proses penelitian.
3. Ibu Debora Wintriarsi H., S.E., M.M., M.Sc. sebagai ketua program studi manajemen dan Bapak Daniel Yudistiya Wardhana, SE., MEI. Sebagai sekretaris program studi manajemen atas arahannya selama proses perkuliahan berlangsung.
4. Mama, Kak Oliv dan segenap keluarga yang telah mendukung penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
5. Dandi, atas semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penyusunan tugas akhir ini.

6. Meysa, Enola, Jessy, Tiks, Alise sudah memberikan dukungan selama penulis kuliah dan mengerjakan skripsi.
7. Semua pihak yang telah mendukung dengan apapun dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati, penulis memohon kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Yogyakarta, Desember 2020

Stefani Binilang Lala

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix

BAB I: PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
1.6. Sistematika Penulisan	6

BAB II: LANDASAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja	8
2.1.1. Pemberdayaan Karyawan	9
2.1.2. Hubungan Rekan Kerja	10
2.2. Kepuasan Kerja	11
2.3. Penelitian Terdahulu	13

5.3. Keterbatasan Penelitian	42
5.4. Saran	43
Daftar Pustaka	44
Lampiran I	47
Lampiran II	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Pembagian Interval Kelas	24
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	26
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	28
Tabel 4.3 Karakteristik Demografi Responden	28
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Pemberdayaan Karyawan	30
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Hubungan Rekan Kerja	30
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	31
Tabel 4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	15
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus mampu untuk bertahan mengingat persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan memiliki peran yang sangat besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan SDM yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering ditemui kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin. Kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan dan memperbaiki SDM dalam organisasi, sehingga dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja SDM yang berdampak juga pada peningkatan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi.

Menurut Yunanda (2011), Sumberdaya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat

perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan SDM yang dimiliki mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Davis (1985) dalam Mangkunegara (2013), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Menurut Priansa (2014), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan yaitu:

1. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif.
2. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.

3. Karyawan yang puas cenderung tercipta suasana hati yang menyenangkan.
4. Karyawan yang puas cenderung memiliki hasil kerja yang baik.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif dari sebuah pekerjaan. Demikian juga Yaya, et al (2016) dalam Ikkone, et al (2019) menyatakan kepuasan kerja meningkatkan efisiensi pekerja di organisasi manapun karena pekerja yang puas adalah pekerja yang bahagia dan produktif.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kelistrikan yaitu melayani kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai kalangan masyarakat di Indonesia mulai dari kebutuhan listrik industri hingga kebutuhan listrik rumah tangga. Dengan ini peneliti ingin melihat bagaimana lingkungan kerja di perusahaan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana pemberdayaan karyawan dan hubungan rekan kerja di PT PLN Kabupaten Kepulauan Talaud. PLN (Persero) adalah satu-satunya perusahaan pemasok listrik di Indonesia yang berpegang teguh pada visi “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”. Terdapat 7 bidang dalam organisasi yaitu Bidang Perencanaan, Bidang Niaga, Bidang Distribusi, Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Bidang Keuangan, Bidang Komunikasi, dan Administrasi, dan Bidang Audit Internal.

PT. PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud memiliki area kerja yang sangat luas, hal tersebut dijadikan tantangan tersendiri bagi PT. PLN (Persero). Di satu sisi PT. PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud masih harus dibebani dengan misi sosial yaitu meningkatkan kesejahteraan pada keluarga besar PT. PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud dan masyarakat luas umumnya. PT. PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud harus dapat mengoptimalkan *profit* sebagai salah satu ciri perusahaan yang sehat dan berkembang.

Sedarmayanti (2011) menyatakan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Yunanda (2011) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Setiap perusahaan selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja nyaman, karena akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, selalu akan memperhatikan keberadaan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian meliputi:

1. Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud?
2. Apakah ada pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Kepulauan Talaud?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas dan menjadi lebih jelas. Untuk itu batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada hubungan rekan kerja dan pemberdayaan karyawan. Menurut Kainkan (2015), hubungan dengan rekan kerja dapat memberikan pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan diidentifikasi sebagai faktor intrinsik dari motivasi yang dapat membantu karyawan dalam

memotivasi diri dan merasa bertanggung jawab untuk memberikan upaya dan kualitas kerja yang tinggi (Rizwan et al, 2010),

2. Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, meliputi:

1. Untuk menguji pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Untuk menguji pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Kabupaten Kepulauan Talaud.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, sebagai berikut:

1. Bagi praktisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi dalam pengambilan keputusan terkait hal-hal yang melibatkan kepuasan kerja.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan serta acuan untuk penelitian selanjutnya dalam pengembangan ilmu terkait dengan kepuasan kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi konsep dan teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil pengolahan data, metode pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, dan pembahasan dari analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini menyertakan implikasi manajerial berupa gambaran umum hasil penelitian sebagai bahan masukan bagi PT PLN Kabupaten Talaud.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut kesimpulan penelitian ini:

1. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik pemberdayaan karyawan di PT PLN (Persero) Kabupaten Talaud, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawainya.
2. Hubungan rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik hubungan yang terjalin antar rekan kerja PT PLN (Persero) Kabupaten Talaud, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawainya.
3. Lingkungan kerja, yaitu pemberdayaan karyawan dan hubungan rekan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang tercipta di PT PLN (Persero) Kabupaten Talaud, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawainya.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan PT PLN (Persero) Kabupaten Talaud sangat tinggi. Pegawai di perusahaan ini merasa diberdayakan, didukung dan diberi kebebasan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai kebutuhan. Pegawai merasa difasilitasi dengan segala sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja di PT PLN (Persero) sangat baik. Setiap divisi dalam perusahaan berinteraksi dan saling bekerja sama dengan baik. Sikap saling menghormati satu sama lain namun tetap membantu dan saling mengayomi di perusahaan ini, membuat pegawai memiliki semangat yang sama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Penelitian ini juga menunjukkan kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) Kabupaten Talaud sangat tinggi. Pegawai merasa sangat menikmati bekerja di PT PLN (Persero) Kabupaten Talaud, bahkan bersedia untuk merekomendasikan perusahaan ini pada rekan dan kerabat lainnya. Kepuasan kerja yang sangat tinggi di perusahaan ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, meliputi tingkat pemberdayaan karyawan dan hubungan antar rekan kerja.

Dimensi lingkungan kerja, dalam hal ini pemberdayaan karyawan dan hubungan rekan kerja, terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) di Kabupaten Talaud. Artinya, semakin tinggi pemberdayaan karyawan dan hubungan rekan kerja yang baik dalam perusahaan, akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, implikasi manajerial

yang dapat peneliti berikan bagi perusahaan, yaitu untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan serta penerapan hubungan rekan kerja yang baik dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan mengapresiasi karyawan dan meyakinkan bahwa pekerjaan mereka akan selalu dihargai, serta selalu menjaga budaya saling menghormati antar rekan kerja agar terpacu untuk memiliki semangat yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai yang merasa dipercaya oleh atasan dan diapresiasi atas pekerjaannya, akan merasa lebih percaya diri dan bangga atas pencapaiannya, sehingga kepuasan kerjanya akan meningkat seiring dengan inovasi yang akan berdampak baik bagi perusahaan. Interaksi dan komunikasi yang baik antar rekan kerja juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa diterima dilingkungannya akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semakin baik perusahaan mampu memberdayakan karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih baik karena idealnya semakin puas karyawan dengan lingkungan kerja yang dimiliki, maka akan semakin meningkatkan semangat dan kinerja dalam bekerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT PLN (Persero) Kabupaten Talaud khususnya yang menangani daerah Lirung, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada PT PLN (Persero) di daerah lain.
2. Kuesioner disebarkan kepada pegawai PT PLN (Persero) Kabupaten Talaud melalui relasi peneliti yang kemudian diajukan pada divisi sumber daya manusia, sehingga peneliti tidak melihat secara langsung apakah kuesioner benar-benar dibagikan dengan tepat sasaran kepada karyawan yang memenuhi kriteria sampel penelitian. Peneliti tidak dapat menunggu secara langsung proses pengisian kuesioner, sehingga peneliti tidak melihat secara langsung apakah kuesioner penelitian diisi dengan benar dan sesuai ketentuan.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran untuk menanggulangi keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dengan mengganti objek penelitian, yaitu kantor cabang PT PLN (Persero) lainnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan secara menyeluruh terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero). Penelitian selanjutnya juga dapat mengganti objek penelitian pada perusahaan lain untuk melihat perbandingan tingkat kepuasan kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya pada beberapa perusahaan yang berbeda.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden agar kuesioner tepat dibagikan kepada sasarannya. Hal ini juga dimaksudkan agar responden bisa bertanya langsung kepada peneliti jika terdapat item pernyataan kuesioner yang kurang dimengerti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, S and Ayesha, K. (2011), Impact Of Employee Empowerment On Employee's Job Satisfaction And Commitment With The Organization, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 3, No. 2, pp. 6646-83.
- Aruan, Q dan Fakhri, M. (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia”. *MODUS*. Vol.27, No.2.
- Aslam *et al.* (2013). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. Vol. 3 No. 3. pp: 167-174.
- Badriyah, Mila. (2015) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Daft, R. L. (2011). *Essentials of organization theory and design*. South Western Educational Publishing.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, M. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (studi kasus di Bank Tabungan Negara Persero) Kantor Cabang Syariah Malang. *E-journal UIN*. Vol 1 (11), 21-29
- Hartatik, Indah. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hendra, H., Handoyo. (2013) Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2 No. 2, 100-104.
- Hunjra, I., Ul Haq, N., Akbar, S. W., & Yousaf, M. (2011). Impact of employee empowerment on job satisfaction: an empirical analysis of Pakistani service industry. *Journal of Contemporary Research in Business*, 2(11), 680-685
- Ikkone, Unegbu., Soyemi., Arinola, (2019), “Correlational Analysis of Self Efficacy and Job Satisfaction of Librarian in Public Universities in South-West Nigeria”, *Library Philosophy and Practice (e-journal)*.
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., And Yusuf, M.H. (2011). An Empirical Study Of The Relationship Between Transformational

- Leadership, Empowerment And Organizational Commitment. *Business And Economics Research Journal*, Vol 2, No 1, Pp. 89-107
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., And Yusuf, M.H. (2011). AnEmpirical Study Of The Relationship Between Transformational Leadership,Empowerment And Organizational Commitment, *Business And Economics Research Journal*, Vol 2, No 1, Pp. 89-107
- Kainkan, Marie (2015), *The Impact of Work Environment on Employees' Job Satisfaction in Saudi Electricity Company*, Business Management Dynamics Vol.4, No.9, Mar 2015, pp.35-50
- Lind, D. A., Marchal, W, G., dan Wathen, S. A. (2015). *Statistical Techniques in Business & Economics*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pangestu *et. al* (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 43 No.1, pp. 157-162.
- Pratiwi, Anggraini. (2016). Hubungan Antara Interaksi Sosial Karyawan Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Journal Publikasi UMS*. Vol 11 (2), pp: 3-13
- Priansa, Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins and Judge. (2018), *Organizational Behavior, 16th Editions*. London: PearsonEducatio Ltd.
- Rizwan S., Azeem M., and Asif M. (2010). Effect Of Work Motivation On Job Satisfaction In Mobile Telecommunication Service Organizations Of Pakistan, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 11, November 2010 , pp. 213-222.
- Samiun *et al.* (2017). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 2, pp. 47-61.
- Santoso, S., (2012). *Statistik Parakretik*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar, Bandung.
- Sudiarditha *et al.* (2016). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 20, No. 02, pp: 278-292.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto., Nugraha, E. dan Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*. Vol. 13 (2) pp.187-200.
- Sulistiawan *et al.* (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 14, No 2.
- Surodilogo, Leonardus Bintoro. (2010). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. *Jurnal Eknomi dan Bisnis*. Vol. 9 (2) pp. 101-113
- Sutrisno, Edy.(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yunanda, Mega (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Eknomi dan Bisnis*. Vol. 9 (2) pp. 101-113.
- Zuhra, Fatimah. (2016). Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Kebangsaan*. Vol. 5 (9), pp. 46-79

LAMPIRAN I
DATA PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Perkenalkan nama saya Stefani Binilang Lala, mahasiswi Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya sedang mengerjakan tugas akhir berupa penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**. Perihal penyusunan tugas akhir tersebut, saya membutuhkan data-data dari Bapak/Ibu. Oleh karena itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujurnya. Jawaban yang diberikan responden tidak akan mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap personal. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

A. Data Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret yang tidak perlu*)
Usia :..... tahun
Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah (**coret yang tidak perlu*)
Lama Bekerja :..... tahun

B. Daftar Pertanyaan

1. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu jawaban.
2. Pilih jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang telah disediakan dengan kategori jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), atau sangat tidak setuju (STS) sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

LINGKUNGAN KERJA: PEMBERDAYAAN KARYAWAN

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan saya mendelegasikan wewenang tertentu kepada saya ketika dibutuhkan.	SS	S	N	TS	STS
2	Saya dapat memutuskan sendiri apa yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa bebas untuk mengekspresikan pendapat saya tanpa khawatir konsekuensi negatifnya.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang arah masa depan perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya dapat berkomunikasi sesuai kebutuhan dengan atasan saya untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
6	Saya percaya bahwa manajer saya mendengarkan gagasan dan saran saya untuk meningkatkan pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
7	Saya diberi sumber daya yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	SS	S	N	TS	STS

LINGKUNGAN KERJA: HUBUNGAN REKAN KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

1	Rapat yang saya lakukan dengan rekan kerja membantu saya membantu saya menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
2	Saya percaya semua divisi di perusahaan berinteraksi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya dan rekan kerja memiliki semangat kerja yang sama.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya dan rekan kerja bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya diperlakukan dengan hormat oleh orang lain yang bekerja dengan saya.	SS	S	N	TS	STS
6	Saya tidak keberatan bekerja keras untuk rekan kerja saya.	SS	S	N	TS	STS
7	Saya dan rekan kerja saling memberi rasa kepercayaan diri.	SS	S	N	TS	STS

KEPUASAN KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menikmati bekerja di PT	SS	S	N	TS	STS

	PLN Kabupaten Kepulauan Talaud dan berniat tinggal di masa mendatang.					
2	Saya senang mendorong teman dan kolega untuk bekerja di perusahaan saya.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya menghabiskan waktu untuk memikirkan pekerjaan yang lebih baik dari ini.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya menemukan banyak pekerjaan berulang dan membosankan dalam pekerjaan saya yang sekarang.	SS	S	N	TS	STS
6	Saya memiliki sikap yang semakin buruk terhadap pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
7	Saya menikmati waktu akhir pekan dan hari-hari diluar pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS

DATA KUESIONER

No.	Pemberdayaan Karyawan							Hubungan Rekam Kerja							Kepuasan Kerja						
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	HK1	HK2	HK3	HK4	HK5	HK6	HK7	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
1	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
8	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
10	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
19	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
20	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
24	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
28	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
37	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
Mean	4,666667	4,833333	4,238095	4,761905	4,952381	4,952381	4,785714	4,666667	4,833333	4,238095	4,238095	4,833333	4,809524	4,47619	4,952381	4,952381	4,666667	4,666667	4,952381	4,833333	4,5000
Median	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
Std.Dev	0,477119	0,377195	0,65554	0,431081	0,21554	0,21554	0,4153	0,477119	0,377195	0,65554	0,65554	0,377195	0,397437	0,505487	0,21554	0,21554	0,477119	0,477119	0,21554	0,377195	0,506061
Max	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Min	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

LAMPIRAN II
PENGUJIAN



CORRELATIONS

```
/VARIABLES=PK1 PK2 PK3 PK4 PK5 PK6 PK7 HK1 HK2 HK3 HK4 HK5 HK6 HK7 KK1  
KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 SkorTotal  
/PRINT=ONETAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE .
```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	HK1	HK2	HK3	HK4	HK5	HK6	HK7	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	SkorTotal	
PK1	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1 .632** 42	.650** .000 42	.672** .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	.739** .000 42	1.000** .000 42	.632** .000 42	.650** .000 42	.650** .000 42	.632** .000 42	.557** .000 42	.169 .143 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.316* .021 42	.632** .000 42	.202 .100 42	.885**	
PK2	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.632** .000 42	1 .000 42	.658** .000 42	.050 .377 42	.500** .000 42	.500** .000 42	.078 .312 42	.632** .000 42	1.000** .000 42	.658** .000 42	.658** .000 42	1.000** .000 42	.922** .000 42	-.213 .088 42	.500** .000 42	.500** .000 42	.632** .000 42	.632** .000 42	.500** .000 42	1.000** .000 42	-.192 .112 42	.777**
PK3	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.650** .000 42	.658** .000 42	1 .096 42	.205 .302 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.192 .112 42	.650** .000 42	.658** .000 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.658** .000 42	.646** .000 42	.312* .022 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.650** .000 42	.650** .000 42	.082 .302 42	.658** .000 42	.368** .008 42	.841**
PK4	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.672** .000 42	.050 .377 42	.205 .096 42	1 .004 42	.400** .004 42	.400** .004 42	.934** .000 42	.672** .000 42	.050 .377 42	.205 .096 42	.205 .096 42	.050 .377 42	.156 .162 42	.421** .004 42	.400** .004 42	.400** .004 42	.672** .000 42	.672** .000 42	.400** .004 42	.050 .377 42	.447** .001 42	.549**
PK5	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.400** .004 42	1 .000 42	1.000** .000 42	.428** .002 42	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.500** .000 42	.461** .001 42	.213 .088 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1.000** .000 42	.500** .000 42	.224 .077 42	.509**
PK6	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.400** .004 42	1.000** .000 42	1 .002 42	.428** .002 42	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.500** .000 42	.461** .001 42	.213 .088 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1.000** .000 42	.500** .000 42	.224 .077 42	.509**
PK7	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.739** .000 42	.078 .312 42	.192 .112 42	.934** .000 42	.428** .002 42	.428** .002 42	1 .000 42	.739** .000 42	.078 .312 42	.192 .112 42	.192 .112 42	.078 .312 42	.042 .395 42	.498** .000 42	.428** .002 42	.428** .000 42	.739** .000 42	.739** .000 42	.428** .002 42	.078 .312 42	.522** .000 42	.575**
HK1	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1.000** .000 42	.632** .000 42	.650** .000 42	.672** .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	.739** .000 42	1 .000 42	.632** .000 42	.650** .000 42	.650** .000 42	.632** .000 42	.557** .000 42	.169 .143 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.316* .021 42	.632** .000 42	.202 .100 42	.885**
HK2	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.632** .000 42	1.000** .000 42	.658** .000 42	.050 .377 42	.500** .000 42	.500** .000 42	.078 .312 42	.632** .000 42	1 .000 42	.658** .000 42	.658** .000 42	1.000** .000 42	.922** .000 42	-.213 .088 42	.500** .000 42	.500** .000 42	.632** .000 42	.632** .000 42	.500** .000 42	1.000** .000 42	-.192 .112 42	.777**
HK3	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.650** .000 42	.658** .000 42	1.000** .000 42	.205 .096 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.192 .112 42	.650** .000 42	.658** .000 42	1 .000 42	1.000** .000 42	.658** .000 42	.646** .000 42	.312* .022 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.650** .000 42	.650** .000 42	.082 .302 42	.658** .000 42	.368** .008 42	.841**
HK4	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.650** .000 42	.658** .000 42	1.000** .000 42	.205 .096 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.192 .112 42	.650** .000 42	.658** .000 42	1.000** .000 42	1 .000 42	.658** .000 42	.646** .000 42	.312* .022 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.650** .000 42	.650** .000 42	.082 .302 42	.658** .000 42	.368** .008 42	.841**
HK5	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.632** .000 42	1.000** .000 42	.658** .000 42	.050 .377 42	.500** .000 42	.500** .000 42	.078 .312 42	.632** .000 42	1.000** .000 42	.658** .000 42	.658** .000 42	1 .000 42	.922** .000 42	-.213 .088 42	.500** .000 42	.500** .000 42	.632** .000 42	.632** .000 42	.500** .000 42	1.000** .000 42	-.192 .112 42	.777**
HK6	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.557** .000 42	.922** .000 42	.646** .000 42	.156 .162 42	.461** .001 42	.461** .001 42	.042 .395 42	.557** .000 42	.922** .000 42	.646** .000 42	.646** .000 42	.922** .000 42	1 .000 42	-.266* .044 42	.461** .001 42	.461** .001 42	.557** .000 42	.557** .000 42	.461** .001 42	.922** .000 42	-.243 .061 42	.732**
HK7	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.169 .143 42	-.213 .088 42	.312* .022 42	.421** .003 42	.213 .088 42	.213 .088 42	.498** .000 42	.169 .143 42	-.213 .088 42	.312* .022 42	.312* .022 42	-.213 .088 42	-.266* .044 42	1 .088 42	.213 .088 42	.213 .088 42	.169 .143 42	.169 .143 42	.213 .088 42	-.213 .088 42	.953** .000 42	.329*
KK1	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.400** .004 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.428** .002 42	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.500** .000 42	.461** .001 42	.213 .088 42	1 .000 42	1.000** .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1.000** .000 42	.500** .000 42	.224 .077 42	.509**
KK2	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.400** .004 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.428** .002 42	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.500** .000 42	.461** .001 42	.213 .088 42	1.000** .000 42	1 .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1.000** .000 42	.500** .000 42	.224 .077 42	.509**
KK3	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1.000** .000 42	.632** .000 42	.650** .000 42	.672** .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	.739** .000 42	1.000** .000 42	.632** .000 42	.650** .000 42	.650** .000 42	.632** .000 42	.557** .000 42	.169 .143 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1 .000 42	1.000** .000 42	.316* .021 42	.632** .000 42	.202 .100 42	.885**
KK4	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1.000** .000 42	.632** .000 42	.650** .000 42	.672** .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	.739** .000 42	1.000** .000 42	.632** .000 42	.650** .000 42	.650** .000 42	.632** .000 42	.557** .000 42	.169 .143 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1.000** .000 42	1 .000 42	.316* .021 42	.632** .000 42	.202 .100 42	.885**
KK5	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.400** .004 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.428** .002 42	.316* .021 42	.500** .000 42	.082 .302 42	.082 .302 42	.500** .000 42	.461** .001 42	.213 .088 42	1.000** .000 42	1.000** .000 42	.316* .021 42	.316* .021 42	1 .000 42	.500** .000 42	.224 .077 42	.509**
KK6	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.632** .000 42	1.000** .000 42	.658** .000 42	.050 .377 42	.500** .000 42	.500** .000 42	.078 .312 42	.632** .000 42	1.000** .000 42	.658** .000 42	.658** .000 42	1.000** .000 42	.922** .000 42	-.213 .088 42	.500** .000 42	.500** .000 42	.632** .000 42	.632** .000 42	.500** .000 42	1 .000 42	-.192 .112 42	.777**
KK7	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.202 .100 42	-.192 .008 42	.368** .001 42	.447** .007 42	.224 .077 42	.224 .077 42	.522** .000 42	.202 .100 42	-.192 .112 42	.368** .008 42	.368** .008 42	-.192 .112 42	-.243 .061 42	.953** .077 42	.224 .077 42	.224 .077 42	.202 .100 42	.202 .100 42	.224 .077 42	-.192 .112 42	1 .008 42	.369**
Skor Total	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.885** .000 42	.777** .000 42	.841** .000 42	.549** .000 42	.509** .000 42	.509** .000 42	.575** .000 42	.885** .000 42	.777** .000 42	.841** .000 42	.841** .000 42	.777** .000 42	.732** .000 42	.329* .017 42	.509** .000 42	.509** .000 42	.885** .000 42	.885** .000 42	.509** .000 42	.777** .000 42	.369** .008 42	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=PK HK KK

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL .

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemberdayaan Karyawan	65,62	17,949	,946	,858
Hubungan Rekan Kerja	66,71	14,111	,847	,980
Kepuasan Kerja	65,29	20,599	,917	,906

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT KK
 /METHOD=ENTER PK .

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hubungan Rekan Kerja, Pemberdayaan Karyawan(a)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932(a)	.868	.861	.577

a. Predictors: (Constant), Hubungan Rekan Kerja, Pemberdayaan Karyawan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.585	2	42.792	128.508	.000(a)
	Residual	12.987	39	.333		
	Total	98.571	41			

a. Predictors: (Constant), Hubungan Rekan Kerja, Pemberdayaan Karyawan




b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	8.741	1.578		5.540	.000
Pemberdayaan Karyawan	.465	.071	.576	6.522	.000
Hubungan Rekan Kerja	.291	.062	.417	4.723	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

REVISI SKRIPSI

NO	NAMA MAHASISWA & NPM	TGL PDDR	HAL YANG PERLU DIREVISI	KETERANGAN
	Stefany Binilang Lala 150322044	13 November 2020	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki kata pengantar, ada beberapa yang salah nama dan gelar. Iv ✓ Tambahkan dalam latar belakang alasan mengapa melakukan penelitian di perusahaan tersebut. 3 ✓ Rumusan masalah 3 dihapus saja, cukup rumusan masalah 1 dan 2. Pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda saja, perbaiki bab III dan bab IV (olah ulang menggunakan regresi linier berganda dan analisis menyesuaikan, termasuk kesimpulan bisa berubah). 5 ✓ Tambahkan bab II dengan konsep yang menjelaskan pemberdayaan dan hubungan rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Tambahkan juga uraian yang melatarbelakangi munculnya hipotesis penelitian. Usahakan laporan penelitian antara 50-60 halaman agar tidak terlalu tipis. 11 dan 12 ✓ Tambahkan bab III tentang populasi, jumlahnya berapa, hitung sampel minimalnya dengan rumus/perhitungan yang jelas. Berikan alasan yang masuk akal dalam penentuan jumlah sampel. 24 ✓ Tambahkan bab V bagian keterbatasan, jika peneliti tidak dapat menunggu secara langsung proses pengisian kuesioner maka dampaknya apa. Jelaskan juga saran peneliti untuk penelitian yang akan datang. 50 <p>TAMBAHKAN NOMOR-NOMOR HALAMAN DIMANA PERBAIKAN PENELITIAN ANDA LAKUKAN.</p>	<p>ACC Revisi Skripsi 4 Januari 2021</p>  <p>Th. Agung M. Harsiwi, S.E ACC Revisi Skripsi 05/01/2021</p>  <p>Drs.D.Koeshartono,MM. ., M.Si. ACC Revisi 11/1/2021</p>  <p>Debora Wintriarsi H., SE., MM., MSc.</p>

